



CAUTION

1/2008

DANGEROUS GOODS

Leder

Krig vil, og har, altid kostet enorme ressourcer; økonomiske som menneskelige, men har også været med til at præge udviklingen. Intet kan som en god krig få magterne til at tænke kreativt, hjerner er blevet lagt i blød og store fremskridt er nået for at besejre fjenden.

Krig kan af de udkæmpende magter altid retfærdiggøres, konflikten har været så stor at der ikke er set anden udvej end at gribe til våben. Sådan står det skrevet i alverdens historiebøger. Vores samfund og verden er opbygget af disse krige og kriser, land og land imellem. Man kan spørge sig selv hvordan verdenen ville se ud, hvis sejrherren havde været en anden!

Personligt er jeg af den opfattelse, at vi mennesker til trods for vores udviklede intellekt stadig er sådan skabt, at vi handler irrationelt og voldsomt når vi føler os krænket. Dermed ikke sagt at man ikke kan gøre noget for at styre sit voldsomme overlevelseseinstinkt: "spis eller bliv spist"

Krig får vi aldrig bugt med, der vil altid opstå konflikter af national, politisk eller økonomisk karakter men krig foregår ikke kun ude i den store verden. Krig eller konflikter, som det flot hedder når det kommer til relationer mellem mennesker, forekommer dagligt. I dag bruges enorme ressourcer på "teambuilding", "coaching" og "terapi". Alt sammen noget der skal forme os til de rationelle og intelligente mennesker vi vel alle ønsker at være. Noget der skal medføre at vi er i stand til at håndtere de konflikter der er uundgåelige i vores hverdag, det være sig i relation til kone eller mand, venner, kolleger og chefen.

Konflikter har der været mange af i SAS, som nu har afsat store ressourcer til at håndtere disse problemstillinger rationelt, til gavn for vores fælles interessant, SAS! Fra min side af bordet, er det en rigtig god ide at lære håndtering af konflikter inden de går i hårdknude og systemet går i selvsving. Men det kræver stor selvransagelse fra begge sider for at nå til en fælles forståelse, jeg er endnu ikke klar over hvad og hvilke midler der skal til, for på nuværende tidspunkt ser det ud som om vi tager et skridt frem og så et tilbage.

Med den sidste udmelding i "Kabinetryk" er mine dyriske instinkter ved at blive vakt til live. Hvis man kender bare lidt til det danske arbejdsmarkedssystem vil man vide, at et forlig bliver indgået for at tilsidesætte uafklarede overenskomstbrud. Overenskomstbrud som en fagforening naturligvis har en stor interesse i at få afklaret. Et tilbud om forlig kommer altid fra den part der har mest at miste, så det siger meget, at SAS kom med forslaget om forlig!!! CAU mener ikke overenskomsten er blevet overholdt på en række punkter og det havde vi de største intentioner om at få afprøvet i arbejdsretten, men for at slå en streg over fortiden og starte på en frisk, indvilligede CAU efter lange overvejelser forliget, for dermed at fokusere på fremtidens samarbejde. Det har den seneste melding fra planings ledelse ladet hån om!

Bliver vi mennesker aldrig klogere?

Med venlig hilsen
Jørn Fink



Udgiver CAU, Amager Strandvej 418, 2770 Kastруп, Tlf. 32 51 51 11, Fax 32 51 00 71, Dir. 10689, E-mail cau@cau.dk **Ansvarshavende Redaktør** Jørn Flintholm Fink
Oplag 1500 stk. **Næste nummer** februar 2008 **Materialefrist** 22. februar 2008 **Annoncepriser** 1/4 side 800.- • 1/2 side 1500.- • 1/1 side 2500.- **Foto** bl.a. SAS
Meninge der udtrykkes på sider mærket "bestyrelsen, udtrykker bestyrelsens mening og holdninger **Artikler** som underskrives af enkeltpersoner står for egen regning
Kopiering tilladt med oplysning af kilde **Layout og Tryk** Rosenberg Bogtryk A/S, Tlf. 44 97 37 37 **Miljøcertificeret** efter iso 14001

Gode kolleger,

Det nye år er netop startet, og det ville være rart at kunne starte med en række gode positive meldinger, men desværre. CAU er en fagforening som repræsenterer cabin crew i SAS, og vi er derfor tæt knyttet til og afhængig af SAS, og hvorledes det går i flyselskabet. Situationen i SAS er desværre ikke så god som vi kunne have ønsket os, vi har rigeligt med kunder, men indtjeningen står desværre ikke mål med udgifterne. Yderligere er vi ramt af den resignation som hænger hele industrien, og vi har som selskab desværre ikke meget at stå imod med.

Selv om vi ser med stor alvor på situationen, må vi konstatere, at andre af de kolleger vi plejer at rådføre os med, ser mere sort på situationen end vi gør, og som det kan læses i det indlæg fra LFF af Nicolas Fischer som vi bringer længe inde i Caution. Der er ingen tvivl om at situationen er alvorlig, og netop i disse dage rammer det vore kolleger i SAS Ground Service, SAS Technical service og SAS Spirit (cargo), som med spænding venter på om de kan fortsætte i SAS eller om deres selskaber bliver solgt til andre operatører.

Tabet af Q 400 har skabt store problemer både økonomisk og ressourcemæssigt. Den overtalighed der er opstået, har CAU i fællesskab med SKC forsøgt at løse ved hjælp af, at en række kolleger har accepteret at flyve i Cimber i 18 måneder. Vi håber alle, at vi via dette kan undgå at få direkte afskedigelser. Fra CAU skal der på alles vegne lyde en tak til de kolleger, der på frivillig basis, via deres overførsel til at flyve CRJ i Cimber regi, har hjulpet andre kolleger og hele organisationen.

Det ser nu ud til at erstatningsflyet for Q 400 bliver det Canadisk byggede CRJ. CRJ er et Regional Jet fly der tager mellem 70 og 90 passagerer. Efter de oplysninger der foreligger, ser det ud til at de er på plads i SKC inden for en overskuelig fremtid. CRJ er en del dyrere at operere end Q 400 og vi skal regne med, at det fra SAS' side forventes at vi går aktivt ind i en vurdering af, om det er muligt at sænke omkostningerne, for at sikre at SKC også i fremtiden beflyver de mindre ruter. Området er vigtigt for SKC, men vi kan som forening heller ikke se bort fra at det udgør ca. 30% af SKC produktion. Af hensyn til arbejdspladserne er det derfor min opfordring at vi tager en sådan udfordring op.

Efter samarbejdsseminaret i Sigtuna og de samarbejdsprojekter der er startet i SKC er løbet af stablen, har vi haft et godt og konstruktivt samarbejde med SKC, og fortsætter dette, ser det lyst ud for fremtiden. Det var denne nye samarbejdsånd der gjorde at CAU besluttede sig for at acceptere SKC's anmodning om at indgå et forlig om de mange overenskomstbrud der lå til behandling. CAU fik et godt forlig, hvori SKC anerkendte deres brud på overenskomsten og

accepterede at kompensere de berørte CC. Desværre har vi efterfølgende oplevet at en centralt placeret leder i SAS systemet offentligt har taget afstand fra det indgåede forlig og indholdet i dette. Det er selvfølgelig ikke acceptabelt, og vi forventer at SKC på nuværende tidspunkt har bragt det på plads, således at det ikke står i vejen for det fremtidige samarbejde.

1. januar trådte den nye og stærkt forbedrede sundhedsforsikring i kraft. Der er tidligere udsendt information om dette, og jeg vil blot gøre opmærksom på, at der er en tre måneders deadline til at få tilmeldt ægtefælte-samlever etc. Desværre er det endnu ikke lykkedes os at få en kritisk sygdomsforsikring på plads. Det er CAU's opfattelse at kritisk sygdomsforsikring var en del af den pakke som vi blev en del af i forligsinstitutionen, SAS er af en anden opfattelse, vi tror dog stadig på at vi også får dette problem løst.

Med håbet om at der snart falder ro på den turbulente branche vi er i, ønskes alle et godt nytår.

De venligste hilsner
Verner



Info fra ressourcegruppen

Ressourcegruppen, som består af nedenstående, havde første møde i december 2007.

Karin Ligaard
Jakob Esposito
Charlotte Halvorsen
Brian Daugaard
Mikkel R. Hansen
Anika Axelsen

Vi vil i dette bestyrelsesår arbejde med følgende:

- Forsøge at sikre en jævn fordeling af arbejdsbelastningen per individ. Vi holder første møde den 5. februar i gruppen, som består af Karin, Jakob, Mikkel og Anika.
- Se på flyvetiden på Seattle i vinterperioden. Anika ser på afviklede tider.
- Se på fordelingen af standbylines og hvad disse bruges til og forsøge at få lavet den ene standbyline om til 3 x 5 dages standby. DETTE ER LYKKEDES for os, se nedenstående.
- Se på ferieaftalen, bl.a. majproblemet. Opstartsgruppen består af Karin, Brian og Charlotte.
- Afholde medlemsmøder hvor vi gennemgår §6 tjenesteføringsbestemmelserne, PBS, FDA, og feriereglerne. Gruppen er Karin, Brian, Jakob og Charlotte.

Året 2007 endte med at vi kunne hakke det ene punkt af, som vi i gruppen ville arbejde med. Vi fik forbedret aftalen omkring standbylines for de der flyver langrute, godt nok en prøveaftale i første omgang, som vi håber på bliver permanent. SAS og CAU var begge enige om, at det ikke var nødvendigt, at man havde 2 så lange standbylines om året, derfor tog det ikke lang tid at få aftalen på plads. Flere af Jer havde også rettet henvendelse til os, og spurgt om det virkelig kunne være rigtigt at man kunne have standby i f.eks. december flere år i træk. Dette kunne ikke løses via schedulingssystemet, da det ikke opererer med fairness, ikke kan gå tilbage i tiden osv., så nu har den ny aftale forhåbentligt løst dette problem, så man ikke kan have standby i samme måned 2 år i træk.

Jeg er sikker på, at aftalen kommer til at glæde størstedelen af Jer, specielt de der har familie, de der pendler og de der er enige med børn, det er trods alt lettere at overskue og

planlægge ud fra 5 dage standby i træk end over 20 dage. Vi går fra, at man kunne have 2 standbylines om året til, at man kan have en line om året og at denne ikke kan ligge i samme måned to år i træk. (den/de måned/er hvor der er mere end 5 dage af standbylinen tæller med). Derudover kan man have 20 dages standby (16 for de som arbejder 80%), som kan lægges i blokke, og hvoraf max 5 kan være strøstandby.

Så nu har langlinjer og kortlinjer omregnet samme antal standbydage årligt.

Jeg ved at der næsten altid vil være nogle, der stadig er utilfredse, men jeg tror på, at de fleste vil se dette som en forbedring. Standbyreglerne er nu skrevet sammen kort og langt, og de vigtigste ændringer er med fed skrift. Herunder er den ny aftale i sin fulde længde.

Vi har haft møde med SAS, og det er åbenbart ikke alle, der er helt klare over reglerne for de prioriterede fridag /FS-dage. Da vi er i begyndelsen af et nyt år, er det vigtigt at alle er bekendt med reglerne for de prioriterede fridage også kaldet superfridage.

Dette er **ikke ekstra fridage, men** en mulighed for den enkelte af Jer, at kunne påvirke, hvor 12 af jeres fridage skal ligge årligt. Du kan max. prioritere 2 dage om måneden, og max 6 per halvår, og max 12 per helår. Dage du ikke bruger kan ikke gemmes til året efter. Det er op til dig selv at holde øje med om din kvote er opbrugt, da det ville være rigtigt ærgerligt, at den dag du allerhelst ville have, viser sig at være en overskridelse af måneds/ halvårs eller helårskvoten og denne dag, så ikke opfyldes for dig. Desværre har der været enkelttilfælde, hvor kolleger er blevet streget fra listen af andre end dem selv. Dette er ikke acceptabelt, det er både tarveligt og totalt ukollegialt. Hvis du ikke er indsat i reglerne omkring de prioriterede fridage, vil jeg anbefale dig, at læse reglerne, samt de administrative retningslinjer inden du lægger billet ind på dagene.

Vi aftalte med SAS, at vi snarest muligt skal have møde omkring bl.a. sommeren 2008, samt vores deltidsaftale og en nært forestående deltidsbidding.

Vi fik mulighed for på det andet slingemøde med SAS, at se slingerne for marts måned, og i det store og hele så det fornuftigt ud. Det er en del af overenskomsten, at vi skal have månedlige møder og her bl.a. have mulighed for at diskutere slingerne.

- De lange dage havde oftest mealstop i midten af de 11-12 timers produktion, de slinger, hvor mealstoppet lå efter 1 leg blev påpeget som uhensigtsmæssige, og SAS ser på dette.
- I LHR er nogle af groundstoppene nu over 1 time (så nogle CPH-LHR-CPH bliver over 6:15tm, hvor de tidligere lå lige indenfor den grænse, der gør, at man ikke skal have lastet mad), og der således skal lastes mad, og der er tid til at spise denne.
- Nogle slinger med kort nat i TMP, KRS, GVA, TKU påpegede vi som uhensigtsmæssige i den forstand, at CC har C:I ca. 16:00 og C:O 21:00 eller senere for at gå på kort nat. Dvs. at man ikke får noget at spise fra 15:00 og til næste morgen, hvis man er uheldig ikke at kunne få mad på hotellet efter 22:00 og før afgang næste morgen. SAS kunne sagtens se problemet og vil se om de kan løse dette.
- BLL, AAR og AAL ture, hvor CC skal hjem med SK 9024 eller 9026 her har vi påpeget den korte tid imellem landing og afgang som er mellem 35-45 min. I skal dog ikke være nervøse, da flyet vil vente på Jer for at få alle med. Der skal dog tages hensyn til at tjenestegøringsbestemmelserne ikke overskrides.
- BLL-slinger med hjemtur dagen efter med sk9024 eller 9026 her har vi påpeget den lange fra sidste landing i BLL til turen går hjem til fredag i CPH dagen efter (ofte på 22-23 timer), men det er et spørgsmål om økonomien. Det er meget dyrere at sende CC passiv med andre selskaber, end at lade dem vente på opsamlingsfly som er vores eget, og det må vi respektere.

Vi håber, at vi kan være med til at opsnappe uhensigtsmæssighederne hver måned, og er fuldt ud klare over, at alt som vi påpeger ikke kan ændres, da slingerne jo holder sig indenfor vores aftale. SAS virker dog seriøst som om, at de sagtens kan se de uhensigtsmæssigheder vi hidtil har påpeget, det er blot ikke alle der kan løses enten af økonomiske årsager eller af systemtekniske årsager. Jeg tror på, at det er den rigtige vej frem imod et bedre samarbejde, at SAS lytter til os og at SAS handler.

Jeg håber at alle har haft en god jul og er kommet godt ind i det ny år og ønsker alle et godt 2008.

På vegne af ressourcegruppen
Karin Ligaard, ressourcekoordinator

F. Standby.

1. Scheduling.

1. Standby begrænses til max. 10 tm. pr. 24-timers periode.
2. I schedule angives standby med særskilt kode, som angiver aktuel standby-tid, og hvor standby holdes.
3. SAS forpligter sig til at fordele standbyperioder jævnt mellem individer i respektive scheduleringsgrupper.
4. Standby må ikke scheduleres umiddelbart efter ferie eller orlov af syv dages varighed eller mere.
5. Scheduling af standby må ikke påvirke aftalebestemte weekend fridage.
6. CC må max. scheduleres 15 blanke dage pr. kalenderår. (Undtaget herfra er evt. BL-dage i perioden 22.dec.-02.jan og i påsken; skærtorsdag – 2. påskedag).
7. Airport standby må højst scheduleres 4 tm. og ikke med anden tjeneste samme dag.
8. For CC på kortrute gælder videre:
 - a) Standby scheduleres i sammenhængende blok mellem to fridagsperioder (undtaget herfra er dog strøstandby). Standby-blok omfatter højst 5 dage.
 - b) For den enkelte CC må max. 35 produktionsdage pr. kalenderår scheduleres standby; heraf max. 5 dages strøstandby.
 - i) For CC på deltid reduceres max. antal standby proportionelt. CC på 80% deltid f.eks. må max. scheduleres 28 standbydage pr. kalenderår; inklusive 5 dages strøstandby.
 - c) Der må max. scheduleres én airport standby i standby-blok pr. 7 rullende kalenderuger.
 - d) Nye CC må tidligst scheduleres på standby efter tre måneders ansættelse. Evt. tid som afløser/tilkaldevikar i umiddelbar tilknytning regnes i denne sammenhæng med i ansættelsestiden.
9. For CC på kort-/langrute gælder videre:
 - a) CC skal have fløjet i mindst 2 måneder og/eller have haft mindst 3 ture på langruter, inden standbyline scheduleres
 - b) Standbyline scheduleres sammenhængende i en periode på max. 25 dage. I tillæg til dette, kan op til 20 (80%: 16) dages standby scheduleres i blokke og heraf max. 5 dages strøstandby. Ingen fridage scheduleres under standbyline.
 - c) CC må max. scheduleres én standbyline pr. kalenderår. (Standbyline medregnes til det kalenderår, hvor første dag i en standbyline ligger). Der skal være min. 56 kalenderdage mellem to standbylines, og

fortsættes næste side

min. 30 kalenderdage mellem standbyline og standbyblok.

- d) CC må ikke planlægges med standbyline (i.e. > 5 dages sammenhængende standby) i samme kalendermåned to år i træk. I denne forbindelse ses bort fra standbylines i 2007.

2. Disponering.

1. Udkald på standby må ikke påvirke planlagte fridage.
2. Schedulerede standbytider kan ændres, når varsel herom gives som følger:
 - a) Hvis ny standby starter tidligere, skal varsel gives senest 14 tm. før start af ny standby. Første standby efter scheduleret fridag må dog ikke tidligerelægges.
 - b) Hvis ny standby starter senere, skal varsel gives senest 14 tm. før start af oprindelig standby.
3. For CC på kortrute gælder endvidere:
 - a) Ved udkald på standby gælder planlægningsregler.
 - b) Airport standby må kun benyttes til flyvetjeneste; aktiv og/eller passiv.
4. For CC på kort-/langrute gælder endvidere:
 - a) Under standby-lines scheduleres ingen fridage. Disse tildeles successivt af disponeringen efter følgende regler:
 - i) CC kan max. afholde 5 standbydage i træk, hvorefter min. 2 fridage udlægges.
 - ii) Meddelelse om afholdelse af fridage skal gives CC senest kl. 15:00 dagen før.
 - iii) Ved overgang til normalt flyveprogram efter standbyline, skal dette program begynde med mindst 2 fridage.
 - b) Udkald på standby skal ske senest på 5. standbydag.
 - c) CC kan ikke kaldes til slinge, som overstiger 12 dage, og tjenestegøring mellem to fridagsperioder må ikke overstige 13 dage.

3. Afvikling.

1. CC har pligt til at stille i lufthavnen indenfor 1 tm. fra udkald.
2. Ved standby (hjemme- og hotel-) kan CC tidligst kaldes til tjeneste med check-in 1 tm. efter standby start og senest 1 tm. efter standbytidens ophør.
3. Udkald på airport standby må ikke uden CC's accept medføre mere end én overnatning.
4. For CC på kortrute gælder videre:
 - a) Udkald på standby må ikke påvirke efterfølgende planlagte flyvetjeneste; dog undtaget nødvendige hensyn til overholdelse af gældende tjenestegøringsbestemmelser.
 - b) Ved udkald på standby (hotel- og hjemme-) beregnes ingen tjenestegøringstid for den afholdte standbytjeneste, hvis flyvetjeneste påbegyndes (check-in) indenfor de første 4 tm. af standbytjenesten.
 - c) Hvis meddelelse om flyvetjeneste gives senest 5 tm. før block-off (STD/ETD), afbrydes standbytjenesten, og tiden fra meddelelestedspunkt til check-in regnes ikke som tjenestegøringstid.
 - d) Første check-out til hvile alternativt kort-stop skal ske senest 17 tm. (ekskl. evt. natopvurdering) efter standbystart.
 - e) Udkald på airportstandby kan senest ske til flyvetjeneste med start (STD/ETD) 1:00 tm. efter standbytidens ophør.
 - f) Ved udkald til produktion med mindre end fem (5) timers tjeneste kan Airportstandby tildeles i max. 2 tm. i tilknytning til denne produktion. Denne Airportstandby må ikke uden berørte CC's accept anvendes til mere end én overnatning på anden station.

5. For CC på kort-/langrute gælder videre:
- Udkald på standby må ikke påvirke efterfølgende planlagte fridage. Afsluttende 2 fridage før overgang til normalt flyveprogram efter standbyline kan dog ændres, når andre rimelige alternativer ikke foreligger.
 - Når CC kaldes til produktion, efter at standby er påbegyndt, og denne produktion siden aflyses, sættes CC op til oprindelig standby.
 - Ved udkald på standby er den mulige tjenestegøringstid ikke begrænset af tjenestegøringstid, som beror på afholdt standby. Denne sidste skal dog på normal vis medregnes ved beregning af overtidsbetaling.
 - Udkald på airportstandby kan senest ske til flyvetjeneste med start (STD/ETD) 1:30 tm. efter standbytidens ophør.

Informationsmöten i Malmö med hjälp från skatt och deklarationsexperten från svenska Skattemyndigheten

11. april - 21. april - 24. april

Det startar kl 9.30

På SAS Radisson Hotel som ligger i Malmö på Östergatan 10

Lunch kommer att serveras och mötet avslutas med en frågestund.

Informatörer och sakkunniga från svenska Skattemyndigheten kommer att medverka. De som kommer och informerar från Skattemyndigheten har bland annat kontrollerat och granskat deklarationer från flygande personal i flera år.

Vet du redan idag frågor som du vill ha svar på inom skatt och deklaraionsområdet. Skriv ned dina frågor eller funderingar och sänd dem till CAU så sänder vi dem vidare till dem som har kunskapen och så kommer svaren på våra informationsmöten i Malmö.

ALLA ÄR VÄLKOMNA

Du ska anmälan dig till dessa möten och det kan du göra via telefon eller mail till CAU's kontor.

Telefon: 32 51 51 11

Mail: cau@cau.dk



Er fremtiden, at SAS har haft en stor fortid?

Kære Kollega,

SAS' problemer er ikke forbi – og måske er selskabets fremtid, at vi har haft en stor fortid? En fremtid hvor SAS ikke længere eksisterer som et selvstændigt selskab og måske får samme skæbne som Sabena og Swissair. For mig er det ikke en acceptabel løsning – men et er måske den eneste realistiske løsning.

Min vurdering er, at SAS ikke længere har råd til at begå fejl. Derfor er der behov for en markant kursændring.

En kort analyse

En kort analyse af SAS vil afsløre følgende:

For det første har vi i SAS siden 2001 (plan A, B, ROSA og Turnaround 2005):

- Sænket omkostninger med ca. 14 mia. skr.
- Solgt aktiver for 40 milliard skr.
- Præsteret et underskud på 6 milliarder skr.

På trods af besparelser og frasalg af aktiver må vi her i 2008 konstatere, at SAS' økonomi stadig ikke er tilfredsstillende. Yderligere strukturelle ændringer er nødvendige. (Man kan med rette spørge, om det kan blive ved, om vi kan blive ved?)

For det andet er det endnu ikke lykkedes os at finde løsningen på et problem, som er karakteristisk for mellemstore luftfartsselskaber som SAS: Markedsandelen er væsentlig større, end man kunne forvente i betragtning af hjemmemarkedets størrelse. Det er i sig selv en bedrift. Men samtidig betyder det, at vi skal være meget mere kreative end de konkurrenter, som har fordel af et stort hjemmarked og dermed får en stor del af deres succes foræret, nærmest pr. automatik.

For det tredje har vi efter min opfattelse ikke i tilstrækkeligt omfang formået at drage nytte af den passagervækst, som luftfartsindustrien har oplevet de sidste år.

SAS' overlevelse

Jeg ser tre muligheder for SAS' overlevelse – til gavn for ejerne og medarbejderne, såvel som for skandinavisk forretningsliv, skandinaviske borgerne og de skandinaviske samfund som helhed:

1. SAS fusionerer med et andet luftfartsselskab (og beholder sin identitet og mærkevare i mindst et antal år)
2. SAS følger samme rute som Sabena og Swissair eller
3. Ledelsen indbyder fagforeningerne til møde og lægger fakta på bordet: Enten samarbejder alle og enhver om at gennemføre de nødvendige ændringer af de aftaler, der forhindrer SAS' udvikling – eller alternativ 1 eller 2 bliver udfaldet.

Grunden til at jeg er kommet til denne ærgerlige, men ikke desto mindre realistiske konklusion er:

1. Held og lykke er ikke SAS' allierede
2. Vi har ikke ret meget mere at sælge i SAS
3. Konkurrencen i luftfartsindustrien er fri, men ikke fair. Virksomheder i USA 'gemmer' sig under Chapter 11 og Fly American Act, mens de fleste Europæiske netværksluftfartsselskaber har modtaget betragtelige 'lån', som ikke bare har sikret deres overlevelse, men endda har gjort det muligt for dem at købe andre luftfartsselskaber (Air France modtog for eksempel gennem en årrække over 5 milliarder euro i 'lån' og købte KLM!)
4. Samtidig påvirkes SAS af, at de danske, norske og svenske regeringer spiller efter reglerne.

Fælles indsats

SAS har hverken tid eller ressourcer til at begå fejl. Jeg er overbevidst om, at SAS ender som et museumsstykke, hvis vi ikke gør noget væsentligt anderledes i 2008.

Jeg syntes ikke, at ledelsen skal tage håbet fra os medarbejdere. Men jeg syntes, at ledelsen bør indkalde os nu, så vi i samarbejde kan rette kursen for SAS op.

SAS' ledelse har allerede taget et godt initiativ om samarbejde med de fire dage i Sigtuna i november. Så kimen til et ærligt, tillidsfuldt og godt samarbejde er lagt – nu skal det udnyttes for alles skyld.

Jeg har forsøgt at være realistisk i min vurdering af SAS' situation – med de informationer, som jeg har til rådighed. Vi har vist før, at vi i fællesskab kan præstere det næsten umulige. Og jeg er overbevist om, at vi kan gøre det igen. Men det kræver, at *alle* foreninger uden undtagelse – ingen nævnt, ingen glemt – og ledelsen leverer kreative og frugtbare bidrag.

Af Nicolas E. Fischer



Information fra Sekretariatet

Sundhedsforsikring

Som bekendt er der etableret ny sundhedsforsikring fra den 1. januar 2008. Dine nærmeste (ægtefælle/reg. partner/samlever) har også mulighed for at blive omfattet af forsikringen. Prisen er 935,- kr. pr. år (hertil kommer et tillæg for opkrævning). Prisen for børn er det halve. Man skal dog være opmærksom på, at præmien ikke kan fratrækkes på selvangivelsen.

Er begge voksne indmeldt, er evt. børn under 18 år automatisk omfattet.

Sker tilmeldingen af ægtefælle/reg. partner/samlever, indenfor 3 måneder fra den 1. januar 2008, skal der ikke afgives helbredsoplysninger. Sker det senere skal der afgives helbredsoplysninger.

Læs mere på JH's hjemmeside. Du finder et link på vores hjemmeside til JH.

Per diem satser

Per diem satserne er opdateret i januar 2008, og du kan finde dem via portalen.

Mailadresser

CAU får stadig en del mails retur, når CAU sender information ud via mail. Det kan skyldes, at vi har registeret forkert adresse, at din mailbox er fuld eller andet.

CAU udsendte senest information via mail den 24. januar. Har du ikke modtaget denne mail, vil vi opfordre dig til at kontakte kontoret for at få checket om det er korrekt mail-adresse vi har registeret.

Informationsmøder

CAU vil i løbet af foråret afholde en række informationsmøder. Læs om skattedeclarationsmøder i MMA, andetsteds i bladet. Herudover vil vi afholde informationsmøder angående pension og tjenestegøringsbestemmelser.

Hold øje med CAU's hjemmeside, hvor datoerne vil blive offentliggjort.

Med venlig hilsen
Sekretariatet

Skoling

CAU har fået en del henvendelser fra kolleger, som flyver langt, og som nu er sat op på, eller lige nu går på deres anden kortrute flytype-kursus, altså deres tredje flytype.

Nogle af disse kolleger er på deres A321 kursus blevet informeret om, at ikke alle CC fremover skal have 3 kvalifikationer.

Uvist af hvilken grund, er der samtidigt en opfattelse af, at det er CAU der har gennemtruffet, at de skal flyve tre typer. Dette er ikke korrekt.

Situationen er som følgende:

Igennem lang tid har vi konstateret, at der var meget ujævn fordeling af arbejdsbyrden mellem de kolleger der fløj kort og dem der fløj langt, men sågar også mellem de kolleger der fløj langt med en kortrutetype, og de kolleger der fløj langt med to kortrutetyper. Det har blandt andet givet sig udtryk i, at visse kolleger har fløjet rigtig mange langture og andre dårligt har kunnet opretholde deres kvalifikation.

CAU's indstilling er, at produktionen og dermed også arbejdsbelastningen, skal fordeles så jævnt som muligt mellem de enkelte ansatte. Ifølge SAS er en af grundene til at fordelingen af produktionen bliver så ujævn, at der, for at kunne lave et ordentlig program, er behov for at CC flyver minimum to kortrute fly typer.

Derfor bliver alle der flyver AL nu omskolet til to kortrutefly og ingen vil i fremtiden kunne flyve AL og kun et kortrutefly. Hvis argumentationen fra SAS side holder er der faktisk mulighed for at kolleger der flyver rent kort kun flyver to kortrutetyper (det er også det vi har for tiden); om det er det, der er blevet misforstået kan vi ikke vide.

Skulle SAS have besluttet sig for nye regler for skoling til de enkelte typer, kommer det til at gå via CAU og vi vil vende tilbage med yderligere information.

Bestyrelsen



Barnledigt, Föräldraledigt, Föräldraorlov och Mamma och Pappa dagar

De kollegor som är förälder och har den andra delen av familjen på den svenska sidan av Öresund och dessutom har en förälder till barnet som är socialförsäkrad i Sverige. Vill jag meddela att ett fall har gått vidare till domstol i Sverige, där föräldrarna har förlorat dagar på grund av avräkningsreglerna mellan Danmarks och Sveriges föräldradagar. Vi väntar och hoppas på ett domstolsbeslut som ger föräldrar och barn dess rättigheter och att avräkningsreglerna mellan Danmarks och Sveriges föräldradagar förbättras i framtiden.



Än bättre är den information som försäkringskassan gav mig är att avräknings regler i Lagen om allmän försäkring finns på försäkringskassans huvudkontor i Stockholm för översyn just på grund av att det kan bli så fel för det lilla barnet när den ena föräldern arbetar i Sverige och den andra i Danmark.

Än en gång önskar jag kontakt och information från föräldrar som har förlorat föräldrar dagar på grund av att du arbetar i Danmark och den andra delen av familjen tillhör den svenska försäkringskassan och socialförsäkringen.

Skriv en rad eller ring mig, så hjälper CAU till att föra uppgifterna vidare till huvudkontoret i Stockholm.

Ju fler fall som finns beskrivna ur verkligheten desto bättre resultat kan förväntas av beslutsfattarna.



Med venlig hilsen
Öresundskoordinator
Anna-Lena Gustafsson

Ändrade regler för Hemvist intyg för Öresunds pendlare

Vi har från och med 2007 fått ändrade riktlinjer för ansökan om hemvist intyg och skattebefrielse i Danmark. Från 2007 behöver flygande personal som är skatteskyldiga i Sverige endast skicka in ett hemvist intyg vart 5 år till Skattemyndigheten i Danmark (Toll och Skat Öresund).

Tyvärr kom det här till vår kännedom efter tryckning av sista numret av Caution 2007.

CAU rekommenderar er som är nyanställda eller de kollegor som flyttar från Danmark till Sverige att kontrollera med lönekontoret på SAS att de har fått besked från Skat Öresund om skattefritagelse för 5 år i Danmark.

Den förändring som nu har skett har många kollegor påpekat för myndigheterna och önskat i 30 år och så sker äntligen en förändring som spar tid och arbete för alla och förbättrar och underlättar byråkratin i Öresunds område.



Arbejde i Danmark og bopæl i Sverige – arbejdsløshedsforsikring for grænsearbejdere

Er du grænsearbejder, gælder der særlige regler for arbejdsløshedsforsikring. Læs her hvad din a-kasse skriver om reglerne.

Når du bor i Sverige og arbejder i Danmark, er du – ifølge en EU-forordning - grænsearbejder. En grænsearbejder tager som hovedregel tilbage til bopælslandet mindst én gang om ugen.

Tager du sjældnere tilbage til bopælslandet, er du ”anden arbejdstager end grænsearbejder”. Der gælder i vidt omfang samme regler. Så når der i det følgende tales om grænsearbejdere, gælder det for begge kategorier.

Der gælder særlige regler for, hvor du skal være arbejdsløshedsforsikret som grænsearbejder og hvor du skal have udbetalt ydelser, hvis du er helt eller delvist arbejdsløs.

For at være omfattet af reglerne skal du være statsborger i et EØS-land.

Når du får arbejde i Danmark

Når du får arbejde i Danmark, skal du være arbejdsløshedsforsikret i Danmark. FTF-A (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles Arbejdsløshedskasse) optager kabinepersonale som medlemmer.

Du kan tidligst blive optaget fra den dag, hvor ansættelsen starter.

Hvis du er medlem af en svensk a-kasse

Hvis du er medlem af en svensk a-kasse, skal du meldes ud af denne. Fortsætter dit medlemskab af din svenske a-kasse, når du arbejder i Danmark, vil du være fejlforsikret – og du kan ikke ”bruge medlemskabet til noget”.

Inden du siger ja til arbejdet i Danmark, er det en god idé at spørge din svenske a-kasse, hvad du allerede nu skal være særligt opmærksom på noget, hvis du fx senere skal have ydelser i Sverige.

En svensk a-kasse har orienteret os om, at der ikke må være afbrydelser i medlemskabet mellem den svenske og danske a-kasse. Er der det, får det betydning for hvor meget du kan få udbetalt, hvis du senere bliver fuldt ledig og skal have udbetalt ydelser i Sverige. Så kan du nemlig kun få grundforsikring, som typisk er lavere end indkomstbaserede ydelser.

I Danmark er det i orden, at der går indtil 8 uger før man bliver optaget i en dansk a-kasse. Så betragter man nemlig medlemskabet som uafbrudt. Men det gælder kun, hvis man skal have ydelser i Danmark – uanset om man er fuldt ledig eller kun delvist ledig.

Hvis du ikke har fuldtidsarbejde

Når en grænsearbejder er delvist ledig, er det arbejdslandet, der skal udbetale supplerende ydelser. Du skal opfylde de almindelige betingelser for at få dagpenge i Danmark. Det vil først og fremmest sige 12 måneders arbejdsløshedsforsikring og 1.924 arbejdstimers (det svarer til fuldtidsarbejde i 52 uger) inden for 3 år.

Har du deltidsarbejde fra starten, eller får du det før du har været medlem af FTF-A i 12 måneder, kan du måske få supplerende dagpenge af FTF-A fra starten. Det kan du, hvis du kan medregne din anciennitet fra Sverige.

Der gælder forskellige regler alt efter, om man tidligere har været medlem af en dansk a-kasse eller ej. Det kan vi fortælle dig mere om – eller du kan læse om det i pjecen Udland. Den kan du se og udskrive fra vores hjemmeside www.fff-a.dk.

Hvis du holder op med at arbejde og bliver fuldt ledig

Når en grænsearbejder bliver fuldt ledig, er det bopælslandet, der skal udbetale ydelser. Nu skal du altså tilbage til din svenske a-kasse. Kontakt dem i god tid for at høre, hvornår du skal meldes ind igen – og udmeldes af FTF-A.

Udmeldelse af FTF-A skal ske skriftligt og med mindst 7 dages varsel til udgangen af en måned.

Hvis du er *anden arbejdstager end grænsearbejder* kan du vælge, om du vil stille dig til rådighed og dermed have ydelser - i Danmark eller Sverige. Du skal reelt kunne påtage dig et arbejde i Danmark, som bliver formidlet til dig med dags varsel af Jobcentret. Det vil være en god idé, at du både kontakter FTF-A og din svenske a-kasse.

Efterløn – helt kort

Efterløn er en helt særlig dansk arbejdsmarkedsforanstaltning, som giver dig mulighed for at trække dig tilbage fra arbejdsmarkedet op til 5 år inden din pensionsalder eller blive længe på arbejdsmarkedet og optjene skattefri præmie. Om du opfylder betingelserne for efterløn, afhænger af din alder, og hvornår du bliver optaget i FTF-A eller en anden dansk a-kasse. Forsikringsperioder fra andre EØS-lande må højst udgøre 1/2-delen af den nødvendige forsikringsperiode. Det er yderligere en betingelse, at man har været medlem af en dansk a-kasse og boet i Danmark, før perioden i EØS.

Man kan godt få udbetalt efterløn i et andet EØS-land end Danmark.

af Mette Garvold, konsulent i FTF-A.

Nedenstående artikel er skrevet af journalist Michael Bræmer for Ugebrevet A4

DANSKERNE SLADRER LØS PÅ DERES ARBEJDSPLADS

Sladder og bagtalelse trives på danske arbejdspladser, hvor 39 procent inden for det seneste år har været berørt af problemet. Det er et resultat af, at vi fører hverdagslivet ind i arbejdslivet, siger arbejdspsykolog, som efterlyser regler for en ny arbejdspladskultur.

NYE TIDER Kollegaen, der hverken magter eller passer sit arbejde, den uretfærdige og inkompetente chef og så dem, der flirter dagen lang i krogene, før de går hjem til deres respektive ægtefæller.

Der er nok at sladre om på en arbejdsplads – og vi gør det! 39 procent af de danskere, der er aktive på arbejdsmarkedet, har inden for de seneste 12 måneder oplevet at være udsat for sladder og bagtalelse på deres arbejde. Det viser en undersøgelse, som Analyse Danmark har lavet for Ugebrevet A4.

Ifølge Einar Baldursson, leder af Center for arbejds- og organisationspsykologi ved Aalborg Universitet, er det højst overraskende og tankevækkende, at så mange lønmodtagere har sladder og bagtalelse inde på livet.

»Det burde variere meget fra det ene arbejdsområde til det andet. Derfor er 39 procent af en samlet gruppe et enormt højt tal,« siger han.

Einar Baldursson forklarer den udbredte sladder og bagtalelse med det moderne arbejdsliv, der får os til at lægge en stadig større del af vores sociale liv på arbejdspladserne. Med på arbejdet kommer derfor sladder, som kan fungere fornuftigt i privatlivet, men får helt andre konsekvenser på arbejdspladsen. Det er problematisk og kræver en ny arbejdspladskultur, at vi fører hverdagslivet ind i arbejdslivet, påpeger han:

»På arbejdspladsen kan vi ikke frivilligt bestemme, hvem vi har socialt fællesskab med, og vi kan heller ikke trække os ud af fællesskabet. Hvor vi i vores private liv har mulighed for at finde et andet ståsted, hvis vi ved, at vi bliver bagtalt, så kan vi ikke undslippe på arbejdet. Her er vi låst fast inden for nogle ydre grænser, og inden for dem er vi nødt til at forholde os til hinanden.«

Med til forklaringen på den blomstrende sladderkultur på danske arbejdspladser hører også den udtalte mangel på formelle, hierarkiske strukturer, der kendetegner moderne arbejdspladser, mener Einar Baldursson. Det afføder nemlig en evig kamp om opmærksomhed, forfremmelse og spændende opgaver.

»Sladder bliver nemt til, at man stigmatiserer nogen – at man søger at finde de negative ting ved dem. Og på en moderne arbejdsplads, hvor vi hele tiden skal præsentere os, søge

opmærksomhed og gøre os interessante, så er sladder og bagtalelse lige netop den måde, hvorved vi begrænser andres muligheder for at gøre det samme. Hele vores præstations- og performancekultur skaber let nogle meget ondsindede mekanismer,« siger Einar Baldursson.

Han forventer, at de psykologiske konsekvenser af udviklingen kommer til at præge dagsordenen på arbejdsmiljøområdet de kommende år, men mener ikke, at aktørerne på området er klædt på til at håndtere forandringerne. Derfor er han bange for, at svarene på problemerne kommer for sent.

Skæv fordeling af sladder

Arbejdsmiljøeksperter er dog enige om, at også et dårligt arbejdsmiljø sætter gang i sladder. Derfor er det måske ikke overraskende, at sladder ser ud til at belaste pædagoger samt social- og sundhedspersonalet, sosu'erne, mest. Et flertal på 52 procent af de to grupper har været udsat for sladder og bagtalelse inden for de seneste 12 måneder.

Håndværkere og ufaglærte er også udsatte. Blandt dem har henholdsvis 50 og 45 procent været ofre for sladder og bagtalelse inden for det seneste år.

Inger Bolwinkel, faglig sekretær i sosu'ernes forbund FOA, er meget opmærksom på det dårlige psykiske arbejdsmiljø inden for hendes fag. Hun mener, at der påhviler ledelsen et stort ansvar for at få stoppet sladder i tide.

»Hvis arbejdsmiljøet ikke er i orden, begynder det hele at gå op i kliker og grupperinger, og så er det, sladder kommer. Men starter man først med at sladre på en arbejdsplads, fjerner man også fokus fra selve arbejdet. Og i stedet for at samværet drejer sig om faglighed, kompetencer og sparring, så drukner det hele i sladder. Det er en ond spiral, hvor den enkelte let føler, at hun skal deltage i sladder for ikke at blive udelukket fra inderkredsen,« siger Inger Bolwinkel.

Erhvervspsykolog Hanne Museth er ikke overrasket over, at også pædagoger topper listen over ofre for sladder og bagtalelse.

Hun kører i øjeblikket et projekt, der skal støtte og fastholde nyuddannede og nyansatte lærere og pædagoger på Vejle Kommunes skoler. Tidligere har der været et stort frafald og overgang til helt andre erhverv fra de to grupper.

»Det har været på kanten af at chokere mig, hvor klemte disse mennesker er rent arbejdsmæssigt. Klemte i forhold til den opgave, det er at være henholdsvis pædagog og lærer for børnene og komme af med sin undervisning, og klemte af grænseoverskridende børn, som gør det rigtig svært for dem at finde deres egen professionelle rolle,« siger hun.

De unge lærere og pædagoger kommer ofte til at stå alene med deres problemer, og det gør dem sårbare og frustrerede, hvilket igen præger samarbejdet på skolerne negativt, fortæller Hanne Museth.

fortsættes næste side

»Når man er frustreret på en arbejdsplads, og det også afspejler sig i den måde, man indbyrdes kommunikerer og samarbejder på, så vil sladder og bagtalelse jo være det næste. Et sted skal man jo have frustrationen vendt,« siger hun.

Sladder og bagtalelse på en arbejdsplads er altid et tegn på, at arbejdsmiljøet er anspændt – at folk er kørt ned, bange for at blive det eller i klemme, mener Hanne Museth. Hun opfordrer til, at man sammen med ledelsen på de enkelte arbejdspladser laver politikker for, hvordan man opfører sig over for hinanden og samtidig aftaler, hvad der skal ske, hvis reglerne ikke overholdes.

»Ellers er en sådan politik ikke det papir værd, den er skrevet på. For enhver negativ adfærd på en arbejdsplads, som ikke prompte bliver korrigeret, bliver lynhurtigt en accepteret adfærd. Så bliver det en del af kulturen, at man altid kan sidde og sige noget skidt om hinanden,« er hendes erfaring.

Miljøkonsulent i forbundet 3F Palle Larsen går også ind for nedfældede regler for, hvordan adfærden skal være på en virksomhed. Alene det at skabe opmærksomhed om problemerne og få dem diskuteret vil hjælpe, siger han med henvisning til, at ubehagelige drillerier ifølge A4's undersøgelse er et mindre problem end sladder og bagtalelse. »Kun« 15 procent af den aktive arbejdsstyrke er blevet drillet på en ubehagelig måde inden for det seneste år.

Palle Larsen vover den påstand, at når der drilles langt mindre, end der sladres, så er det en positiv effekt af, at der på arbejdspladserne har været fokus på omgangstonen nogle år.

»Det kan godt være, at blandt de stærke, som er lidt mere fremme i skoene – også på den ubehagelige måde – er nogen, der siger, at det er mere kedeligt. Men andre siger, at arbejdspladserne er blevet bedre steder at være. Der er mere ro på. Men vi har altså stadig et hængeparti med sladder, som kan foregå i krogene uden overvågning,« siger han.

Vores allesammens problem

Arbejds- og organisationspsykolog Einar Baldursson mener dog, at der er tale om et stort og alvorligt problem, når 15 procent har været udsat for ubehagelige drillerier i løbet af et år. For modsat sladder, der kan have en positiv funktion som nyhedsbringer og informationsspreder, er ondsindede drillerier éntydigt skadelige.

»Drilleri er en forfærdelig ting. For det første er det svært at forsvare sig mod den, og for det andet har de personer, der bruger den, ingen mulighed for at kontrollere den hårfine grænse mellem drilleri og mobning. I et moderne arbejdsliv med uklare magtstrukturer driller du for at bekræfte dig selv i, at du er noget. Det udvikler let et behov for at finde nogen at drille. Derfor er drilleri vores allesammens problem i fremtiden, hvis vi bare lader stå til,« siger han.

Af Michael Bræmer, mbr@lo.dk



Priser og satser i 2008

Et medlemskab af FTF-A er sund fornuft. Det koster kun 365 kr. om måneden eller godt 240 kr. efter skat. Dermed er FTF-A én af de absolut billigste a-kasser og er betydeligt billigere end fx Kristelig A-kasse.

Hvad koster det?

Fuldtidsforsikrede	Pris pr. måned	Deltidsforsikrede	Pris pr. måned
Medlemskab ekskl. efterløn	365 kr.	Medlemskab ekskl. efterløn	272 kr.
Medlemskab inkl. efterløn	775 kr.	Medlemskab inkl. efterløn	546 kr.
På efterløn	364 kr.	På efterløn	271 kr.

Husk at hele kontingentet kan trækkes fra i skat. Vi opkræver kontingent én gang i kvartalet.

Hvad kan du få?

Fuldtidsforsikrede	Pr. dag (5 dage om ugen)	Pr. måned (gennemsnit)	Deltidsforsikrede	Pr. dag (5 dage om ugen)	Pr. måned (gennemsnit)
100 %-satsen (dagpenge, efterløn)	703 kr.	15.230 kr.	100 %-satsen (dagpenge, efterløn)	469 kr.	10.160 kr.
91 %-satsen (efterløn)	640 kr.	13.860 kr.	91 %-satsen (efterløn)	427 kr.	9.250 kr.
82 %-satsen (nyuddannet)	576 kr.	12.480 kr.	82 %-satsen (nyuddannet)	385 kr.	8.340 kr.

Hvad kræver det at få de forskellige satser?

For at opnå den maksimale sats på 100 % i dagpenge eller efterløn, skal du inden for de seneste tre måneder have haft mindst 18.400 kroner i gennemsnitlig månedsløn.

Hvis du går på efterløn, inden du opfylder 2-års-reglen, kan du få op til 91 %-satsen. Det kræver, at du inden for de seneste tre måneder har haft mindst 16.800 kroner i gennemsnitlig månedsløn.

Optages du i a-kassen som nyuddannet, er satsen fastlagt til 82 %. Satsen ligger fast frem til 7 måneder efter, du afsluttede din uddannelse.

Kontakt os

Tlf. 70 13 13 12
 Man-torsdag 9.30-15.00
 Fredag 9.30-14.30

Vi har kontorer i København, Århus, Odense og Aalborg. Besøg os også på ftf-a.dk.

FTF·A

A-kasse med mere end 130.000 medlemmer

FTF-A er én af de absolut billigste a-kasser.

Hej alle sammen,

Jeg blev chokeret, da jeg læste om den nye safety demo procedure i OM-A'en fra 1. dec. 2007 - og lettet, da jeg så, at denne procedure var udsendt foreløbig indtil der er lavet en APV. Mit store julehåb er, at vi fortsat "får lov til" at være lige så godt beskyttet mod trafikuheld som hvis vi kørte i en af SAS' biler - der ville vi i det mindste sidde ned og ikke stå/gå i midtergangen.

Mange besætninger, der har fløjet med mig, ved at jeg både pointerer "seated during taxi" under briefing og under flyvning, hvis det skulle vise sig nødvendigt. Og baggrunden er ganske enkelt, at jeg har prøvet hvordan det er IKKE at kunne stå op. Der er derfor gravet i de hjemlige arkiver og jeg har fundet skadesrapporten fra 1998 frem og skal understrege, at jeg har en anerkendt arbejdsskade registreret - og det er ellers ikke noget, der bliver delt rundhåndet ud af.

CORS-teksten fra 20. feb. 1998 taler vist for sig selv (den gang måtte c/c 3 godt gå rundt under taxi):

"During taxi out for take-off very shortly after engine start-up, a/c was suddenly and violently stopped because of a nosewheel steering problem. I (c/a 3) was thrown approx 1-1/2 m backwards and my left elbow struck the metal support between galley sections 212 and 222. The initial very sharp (and quite long-lasting) pain was followed by icy numbness extending to my left shoulder and still later a dull pain was felt especially when carrying something. Elbow/arm felt clearly weakened during flight CPH-BRU, though it felt better later during the day. 8 hrs after the accident, the elbow was still painful when walking around with straight arm without carrying anything - lower arm needs help to lift to horizontal, which is very painful - and shoulder feels "icy" with stiffness in the left side of the neck."

Jeg har hørt argumentet fra pilotside, at de VED at de skal køre langsomt, hvis vi står op under taxi - ovennævnte skete ved ca. 10 km i timen... Men ligesom i en bil føles hastighed meget forskellig afhængig af, om du styrer bilen eller sidder som passager. Og presset på Commander for punctuality bliver større og større. Vi har allerede nu nogle (heldigvis få) pilotkolleger, der ændrer kabinens procedurer, selv lukker vores døre mens vi laver headcount, osv. - i håbet om at indhente 1-2 minutter.

Derfor er det meget glædeligt, at der skal ses på andre muligheder for at opnå tidsbesparelser i pushback-fasen. Mit eget bud ville være, at vi skulle have hele kabinebesætningen ombord i flyet under boarding, så vi havde mulighed for at hjælpe passagerne på plads - fx løse en dobbeltseating - checke flyet og få fremrykket hele molevitten, så vi evt. annoncerede først og Commander bagefter. Hvis vi har kabinen (pax + bagage) på plads inden pushback, tager safety demo og engine start-up nogenlunde lige lang tid. Og selv om der på nogle stationer (fx CDG) kan startes hurtigere end vi kan annoncere, så kommer det til at "koste" et vist antal skadede CC, før vi får en ordentlig beskyttelse af os selv tilbage! Jeg håber, at STOOF har checket med SAS' jurister, hvad det ville koste i sagsanlæg, hvis vi rammer 1-2 pax ved en opbremsning... Vores meget restriktive politik omkring løse genstande i kabinen (sko, laptops osv.) stemmer jo ikke helt overens med risikoen for at blive ramt af en CC!

Hvis vi ikke passer på os selv - hvem gør så?

Med venlig hilsen
A/P Birgitte Kronborg
2-0484

"Goddag, jeg hedder 2-5943!"

I den amerikanske film *Enemy of the State* fra 1998 mister en dygtig advokat (spillet af Will Smith) sin identitet, efter han ved et tilfælde får tildelt nøglen til en alvorlig forbrydelse med politiske motiver.

Historien virker en anelse sat på spidsen, og man kan tvivle på, om det nogen siden ville kunne ske uden for lærredet? Måske ikke, men i SAS Danmark ville det faktisk ikke være umuligt, jeg skulle bare glemme mit personalenummer.

"Goddag jeg kan ikke flyve i dag. Jeg er alvorligt syg, og har kun lige kunne skrabe mig sammen til at ringe til jer." "Ja, okay – hvad er dit personalenummer?"

Kære ledelse, trafikvagt, disponering, schedulering og resten af jer på jorden – jeg hedder ikke 2-5943, jeg er ikke et nummer eller en simpel kode. Jeg hedder Theis Fabech Jensen. Jeg bor på Vesterbro sammen med en cirkusartist, jeg har en bror, der spiller vandpolo og en søster, der elsker at lave mad, en mor, der maler, en far, der er lærer, en masse venner, hvoraf jeg har kendt Rasmus og Jeppe, siden jeg gik i vuggestue, min cykel er sort, og jeg elsker morgenmaden på Bang og Jensen på Istedgade.

Når nu 2-5943, eller en anden 5 cifret kode dukker op på jeres skærm, så huske lige, at det er et menneske, tak. Vi har arme, ben, børn, forældre, følelser, sult, søskende og charme præcis lige som I har det.

Da 2-5943 fløj minimum 270point hele sommeren, så var det ikke en MD 82 (selvom vi er fra samme årgang) vi taler om. Det var et menneske! 2-5943 har faktisk nogle venner, der dagligt skulle tage til takke med en hængt kat. Han har en familie, der bekymrede sig, når telefonen konstant var slukket og i 10.000meters højde og en morgenmad på Bang og Jensen, der aldrig blev nydt.

Når situationen spidser til og jorden igen ryster under os, som under og nu efter Q400 havarierne – så er det ikke numre, der frygter for deres job, og som synes, at det er ubehageligt, at fremtiden nu igen er usikker. Når folk, der har opsagt deres job, ikke kommer på Flight Academy fordi "the computer says no", når I alligevel ikke kan tilbyde fastansættelse til allerede startede hold, når 4 måneder i Cimber Air bliver til 18 måneder, når I misinformere, når I spørger, om vi vil droppe vores mealstop, når I presser en ekstra flyvning ind og fratager os stop, så er det en del af gamet, det ved jeg, men bare husk, at det er mennesker, I har med at gøre!

Hyg jer på jorden – det gør vi nemlig i luften.

Venlig hilsen 2-5943
(Theis Fabech Jensen)

Jeg anmodede min chef om en fridag. Her er svaret:

"Året har 365 dage, men du arbejder jo ikke alle dage.

På årets 52 uger har du fri i 2 dage hver uge. Så er der 261 dage tilbage, hvor du kan arbejde.

Du har fri 16 timer hver dag; det er sammenlagt 170 dage.

Så er der 91 dage tilbage, hvor du kan arbejde.

Hver dag holder du frokost i 1 time – det bliver sammenlagt 48 dage.

Så er der 43 dage tilbage, hvor du kan arbejde.

Der er i gennemsnit 6 helligdage om året.

Så er der 37 dage tilbage, hvor du kan arbejde.

Hver dag holder du i gennemsnit 10 minutters kaffepause; det er sammenlagt 11 dage.

Så har du 26 dage tilbage, hvor du kan arbejde.

Så har du ret til 25 dages ferie.

Tilbage er der 1 dag, og den får du altså ikke fri på!!"

CAU byder følgende nye medlemmer velkomne pr. 1. januar + 1. februar 2008

2-5938 Mikkel Legarth
2-1104 Andrias Jakobsen
2-6769 Lena Minas
2-9244 Iben Duurloo
2-3409 Helmut Petersen
2-5737 Melina Redenby
2-4173 Lisa Møller Johansen
2-2487 Sabina Ann Nielsen
2-0904 Emil Gerebrand

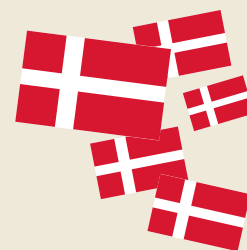
2-0911 Helena Wiberg
2-0933 Karl Christian Öberg
2-6760 Radoslav Indic
2-7158 Peter Linnert
2-2458 Madeleine Grip
2-9253 John Droguett Salinas
2-3478 Tina Tystgaard Poulsen
2-3401 Jesper Harboe Nielsen

CAU siger tillykke

2-7274 Helle Larsen har den 21. maj fået en dreng – Pelle

2-4915 Lone Ladager Jensen har den 1. oktober fået en pige – Karoline

2-2018 Pernille Stuhr har den 24. november fået en pige.



Mindeord - Mats Tuwezén



Det ær med stor sorg i mitt hjærta som jag tyværr måste meddela att min kæra væn och vår kollega Mats Tuwezén hastigt har avlidit lørdagen den 5e januari.

Mats blev bara 34 år ung.

Alla vi som kænde Mats och som någon gång hade nøjet att få flyga med honom vet att han gjorde ett bestående intryck på oss alla.

Mats var alltid glad och positiv. Han levde livet i 180 knyck och såg aldrig några problem utan bara møjligheter i livet. Mats var snæll, omtænksom och otroligt generøs.

Mats fick somna in lungt och stilla i Malmø omgiven av sin familj.

Våra tankar går till alla hans næra och kæra i denna svåra och tunga tid. Særskilt går tankarna till Mats ælskade dotter Melina som jag vet att han avgudade øver allt annat.

Du var stændigt på språng hær i livet och vart du æn ær idag Mats så hoppas jag att du njuter och mår bra.

Skænk oss hær nere en tanke lite då och då. Det vet jag att vi gør dig.

Jag saknar dig oerhørt

Din væn

Markus

Markus Fondin





BLEM ANTIQUES

Indbo købes

-Intet for småt
-Intet for stort
Alt har interesse

Telefon: 36 45 45 96

Email: blem@blem.info

www.blem.info

Særligt eksklusivt indbo kan også formidles til auktion i indland som udland.

WWW.SEKOV.DK



Klinik Sekov – behandlingsklinikken med en holistisk livsanskuelse. Vi tilbyder personligt tilpassede behandlinger med fokus på dig og dine behov.

NB! 10% rabat mod forevisning af lufthavnskort

TEI - SYSTEM

Elektroterapi kombineret med infrarød varme reducerer effektivt fedtdepoter og cellulite - **synligt og mærkbart!**

Én behandling (45 min) svarer til 6 timers intensiv træning i træningscenter.

Effektive og behagelige behandlinger for:

- Figurformning
- Cellulite
- Ødemer
- Fedtdepoter
- Opstramning af hud og muskler
- Muskelsmerter / Ledsmarter

For både kvinder og mænd



- Tei-system
- Figurformning
- Muskelterapi
- Dybdegående massage
- Afspænding
- Akupressur
- Akupunktur
- Smertelindring



KRONPRINSESSEGADE 42

1306 KBH K

TLF. 3333 7172

